



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U.E. “Olmedo” – Daule – Guayas 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación.

AUTOR:

Br. León Naranjo, Tito Oswaldo (ORCID: 0000-0003-2162-5360)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000- 0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A mi querida madre en el cielo, quien siempre me inculcó superación, a mis hijos Justin, Ian, Elkin y Mariángel, quienes son la razón de mi existencia y mi motivación para seguir adelante, a mi esposa y todos quienes están a mi alrededor, familiares, amigos, estudiantes.


El autor

Agradecimiento

A los Directivos y profesores de la Unidad Educativa Olmedo, por toda su colaboración, a mi esposa Prof. Verónica Zambrano por el abstract y su apoyo constante y a la Dra. Geovana Linares, Asesora de la presente Tesis, por toda su valiosa ayuda, guía y amistad prestada durante las sesiones de trabajo.

“El autor”

Página del jurado


 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a): **León Naranjo, Tito Oswaldo**, cuyo título es: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U.E. "OLMEDO" - DAULE - GUAYAS 2018."

Reunido el día 24 de Octubre del 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

Aprobar por mayoría

Piura, 24 de Octubre del 2019


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON

PRESIDENTE


DRA. LEON MORE ESPERANZA IDA

SECRETARIA


MG. WINNER AGURTO MARCHAN

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

YO Tito Oswaldo León Naranjo, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con el número de cedula 0912932233, autor de la tesis “Clima Institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” – Daule – Guayas 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, Agosto 2019


.....
Tito León Naranjo
C: I. 0912932233

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de investigación	20
2.2. Variables, Operacionalización	21
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
Referencias	46
Anexos	48

Solicitud a la institución educativa para la autorización de ejecución de la investigación	49
Autorización para la ejecución de la investigación	50
Constancia de validación de instrumentos	53
Cuestionario sobre clima laboral	61
Cuestionario sobre desempeño laboral	65
Consentimiento informado para la participación en la investigación	66
Fotos de constancia de aplicación de encuesta	71
Acta de originalidad de turnitin	72
Pantallazo del porcentaje turnitin	73
Autorización de publicación de tesis	74
Autorización de versión final	75

Índice de tablas

Tabla 1	Desempeño laboral y clima institucional	27
Tabla 2	Desempeño laboral y ambiente físico	28
Tabla 3	Desempeño laboral y características estructurales	29
Tabla 4	Desempeño laboral y ambiente social	30
Tabla 5	Desempeño laboral y características personales	31
Tabla 6	Desempeño laboral y características organizacionales	32
Tabla 7	Relación entre Desempeño laboral y clima institucional	32
Tabla 8	Relación entre Desempeño laboral y ambiente físico	33
Tabla 9	Relación Desempeño laboral y características estructurales	34
Tabla 10	Relación entre Desempeño laboral y ambiente social	35
Tabla 11	Relación entre Desempeño laboral y características personales	36
Tabla 12	Relación entre Desempeño laboral y características organizacionales	37

Índice de figuras

Figura 1	Desempeño laboral y clima institucional	27
Figura 2	Desempeño laboral y ambiente físico	28
Figura 3	Desempeño laboral y características estructurales	29
Figura 4	Desempeño laboral y ambiente social	30
Figura 5	Desempeño laboral y características personales	31
Figura 6	Desempeño laboral y características organizacionales	32

RESUMEN

El buen desempeño laboral, requiere que existan buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una aceptable comunicación. En la unidad Educativa Olmedo, se detectó un tenso clima y un debilitado desempeño. La investigación, tuvo como finalidad, establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral. En tal sentido se planteó la pregunta ¿Existe relación significativa entre el clima Institucional y el desempeño laboral del personal Docente y Administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule? La población estuvo conformada por el personal docente y administrativo que labora en la institución haciendo un total de 20 personas. El tipo de investigación, es cuantitativa y el diseño es correlacional asociada. Se aplicaron dos instrumentos: El primero que mide el clima institucional y el segundo que midió el desempeño laboral ambos aplicados a los docentes y administrativos de la Unidad Educativa. La investigación da a conocer la existencia de un nivel de correlación entre las variables desempeño laboral y Clima institucional en el U.E. “Olmedo” de Daule, que es equivalente a 0.739 y puede ser interpretado como un grado de correlación positiva o directa alta entre las dos variables en estudio. El nivel de significación bilateral (p) obtenido en la medición de la correlación entre variables cualitativas de tipo ordinal, se encuentra por debajo del límite del 5%. El estudio concluye en que el personal de la U.E. Olmedo, no mantiene una comunicación adecuada entre ellos y también con las autoridades, no existe el trabajo en equipo, falta de capacitación constante y liderazgo pedagógico por parte de directivos y ausencia de incentivos al personal.

Palabras claves: Clima Institucional, Desempeño Laboral, Satisfacción, convivencia armónica.

ABSTRACT

Good work performance requires that there be good interpersonal relationships, teamwork and acceptable communication. In the Olmedo Educational Unit, tense weather and weak performance were detected. The research, which was aimed at establishing the relationship between the institutional climate and work performance. In this regard, the question was raised: Is there a significant relationship between the institutional climate and the work performance of the teaching and administrative staff of the U. E. "Olmedo" of Daule?. The population was made up of the teaching and administrative staff working in the institution for a total of 20 people. The type of research is quantitative and the design is associated correlational. Two instruments were applied: the first that measures the institutional climate and the second that measured work performance both applied to teachers and administrators of the Educational Unit. The research reveals the existence of a level of correlation between the variables work performance and institutional Climate in the U.E. "Olmedo" by Daule, which is equivalent to 0.739 and can be interpreted as a high degree of positive or direct correlation between the two variables under study. The level of bilateral significance (p) obtained in the measurement of the correlation between qualitative ordinal variables is below the 5% limit. The study concludes that the staff of the U.E. Olmedo, does not maintain adequate communication between them and also with the authorities, there is no teamwork, lack of constant training and pedagogical leadership by executives pate and absence of staff incentives.

Keywords: Institutional Climate, Job Performance, Satisfaction Harmony.

I. INTRODUCCIÓN

Muchos países del mundo, por no decir todos, están conscientes que la educación es el cimiento para el progreso de sus pueblos, de ahí que, su principal compromiso es proteger la calidad educativa y dentro de este propósito se ha llegado a determinar que el entorno institucional es un elemento categórico para la práctica eficiente de la totalidad de empleados que trabajan en los centros educativos, ya que sus miembros interactúan, forman equipos de trabajo, comparten tiempo, creencias, valores y costumbres. Cuando el clima laboral se ve lacerado, probablemente también se afecta de alguna manera la calidad educativa debido a la desmotivación, el conformismo y la falta de interés por hacer mejor las cosas.

La educación en el Ecuador en los actuales momentos presenta algunas debilidades, pero la que requiere mayor atención por parte de las autoridades es el buen desempeño Laboral; es decir lograr que todo el personal trabaje en forma organizada, responsable y eficiente y que además se sienta comprometido con la institución y con el personal que labora en el mismo y para ello deberá velar por el bienestar de todos, brindándoles un buen trato, capacitación permanente, desarrollo de sus potencialidades y oportunidad de crecimiento tanto personal como profesional.

Dentro de toda comunidad educativa, se presenta un ambiente laboral bueno o malo, dependiendo del grado de interacciones personales que posean los empleados, de la predisposición de realizar con responsabilidad las tareas encomendadas y de las creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones del personal. El clima laboral también se puede ver afectado por la insatisfacción monetaria, carga horaria, trato despectivo, y ausencia de gestión de los directivos.

Es importante que todo miembro de la académica conozca la visión y misión institucional, ya que, de no ser así, le será difícil coincidir con ideas y/o actividades a desarrollar en grupo y es aquí cuando se manifiestan los problemas o conflictos, que bien pueden ser a nivel personal, grupal o a nivel de toda la comunidad educativa.

La unidad Educativa Particular “Olmedo”, de la ciudad de Daule, Provincia del Guayas - Ecuador, desde su creación en 1997, se posicionó como referente de la educación holística de jóvenes y niños, gracias al buen desempeño de todo el personal, gracias al liderazgo de sus autoridades y por supuesto al respaldo de los apoderados. En la actualidad, es evidente que existe una laceración de las interacciones entre las personas quienes laboran en la centro educativo y aquello se pudo determinar gracias a una ficha de observación, en la que se describe, ausencia de saludo entre algunos compañeros, el poco compromiso para llevar a cabo actividades extracurriculares, ausencia de trabajo en equipo, falta de colaboración para cubrir horas de clases que le corresponden a algún compañero ausente o el delatar o hacer notoria la ausencia de un compañero al aula de clases.

Esto viene ocasionando una desmotivación en el trabajo y la formación de grupos o bandos, que defienden sus posturas, pero critican o desvaloran el desempeño de los otros. Si estos inconvenientes no son resueltos a tiempo, repercutirá de alguna manera en descenso de la calidad educativa, la pérdida de confianza de los apoderados en el centro educativo y una disminución considerable de la cantidad de estudiantes. Con el propósito de mejorar la calidad institucional, se realizó una investigación, con la cual se determinó la relación existente entre el entorno de trabajo originado en el centro educativo Olmedo y la práctica de todo el personal que trabaja en la misma, ya que en los últimos dos años, entre los docentes y personal administrativo, se han visto afectada las buenas relaciones y se ha podido evidenciar desmotivación, formación de grupos, malos comentarios, falta de respeto y comunicación, entre otras actitudes negativas, que bien puede afectar el buen nombre de la institución.

En este sentido se debe mejorar esta situación, ya que a mayor grado de estrés o de conflictos, menor motivación o satisfacción en las funciones encomendadas; mientras que a mayor agrado por lo que hacemos o buen clima laboral, existe ausencia de desgano, cansancio o desmotivación por el cumplimiento de responsabilidades.

Esta relación del entorno académico y el vínculo con la práctica en el trabajo, ya ha sido analizada en diversos trabajos de investigación. Tal como se cita a:

López, J. (2017), en su tesis *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos, de la Universidad de Piura - Perú*, para conseguir el título de Magister en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa, cuyo método usado es de la clase cuantitativa ya que a través de ella se consigue corroborar, deducir y crear hipótesis que se verificarán (p. 12).

Con el método utilizado se posibilitó conservar la ecuanimidad, debido que el que investiga fue un factor exterior al elemento de estudio. Carrasco (2002) como el “cúmulo de procedimientos y acciones sistemáticas orientadas mediante procesos y métodos idóneos para conseguir que los centros educativos alcancen sus ideales y propósitos educativos” (p.23). Por cierto, esto compromete a un esquema de jerarquía formativa, guiada a robustecer el centro educativo pretendiendo por último potenciar los procedimientos didácticos, de administración y dirigenciales. Llega a las siguientes conclusiones:

Respecto al Objetivo General del presente estudio, se puede indicar que hay un nexo válido alrededor de las dimensiones de la variable Clima Institucional con la totalidad de las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en casi todas las ocasiones el vínculo es moderado. Entonces, se deduce que presenta un adecuado Clima Institucional en la institución educativa Escuela Militar de Chorrillos, donde se debe potenciar las dimensiones de Comunicación y Confianza especialmente en los directivos y profesores. Respecto a la hipótesis propuesta en el presente estudio que indicaba un vínculo moderado entre el Clima Institucional en las dimensiones de participación, motivación y comunicación, con la práctica profesional de los adiestradores militares, en referencia a la competencia didáctica, responsabilidad, sensibilidad e interacciones entre las personas, correspondientemente se logró confirmar que es válida esta hipótesis.

Torres y Zegarra (2015), en su artículo *Clima Organizacional y desempeño Laboral en las Instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno -2014 –Perú*, publicado en COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, (p.5-14), de la Universidad Nacional del Altiplano, de Perú, se refiere al grado de relación que existe entre el entorno institucional y el desempeño laboral en los centros

educativos bolivarianos de Puno – Perú, donde la investigación realizada fue básica y el tipo de diseño es correlacional no experimental o ex post facto.

El método empleado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra se compuso por una población de 133 profesores. El estudio de relación fue efectuado con el estadígrafo de r Pearson y la “T” de student para estudios de tipo correlacional y el instrumento empleado fue el cuestionario. Esta investigación llega a las siguientes conclusiones:

- Se determina un grado de significancia del 5 %
- Hay una correlación directa positiva fuerte ($r = 0,828$ y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones bolivarianos de Puno – 2014, donde se determina que, a superior clima hay superior desempeño.

García y Segura (2014), en su trabajo de investigación “El Clima organizacional y su relación con el desempeño Docente en las instituciones educativas del Distrito Cajay – 2013”, de la Universidad Católica Sede Sapientiae de Huarí - Perú, para conseguir el título de Master en Educación con mención en Gestión e Innovación Académica, consideró como finalidad establecer la existencia del vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente. Se realizó un estudio no experimental, transversal correlacional. La población se conformó por 65 profesores de los once lugares que comprende el distrito de Cajay y el instrumento ejecutado es el cuestionario referido al clima organizacional y el desempeño docente conformado por treinta ítems, quince por cada variable. A través del juicio de los peritos, al 83.3% se dictaminó que el instrumento era óptimo para el estudio y a través del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = .905$) se corroboró que era confiable para recolectar datos de las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman evidencian que hay un vínculo moderado ($\rho = .528^{**}$) y muy importante ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Pérez (2012), en su investigación titulada Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacutec – ventanilla, de la Universidad San Ignacio de Loyola, de Perú, para obtener el título de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, sustenta

que encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente en los centros educativos de Ventanilla, cuyo diseño de investigación es descriptivo correlacional.

Se ejecutó el instrumento de clima Institucional creado por Martin (1999) y acondicionado por Pérez (2010) por corroboración de expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se efectuó el examen realizado por Valdés (2004) y acondicionado por Salluca (2010), con validez 0.98 y confiabilidad de 40.915.

Concluye su estudio indicando que:

- a) Hay correlación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los profesores poseen una apreciación regular sobre el clima institucional en los centros educativos de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- b) Hay correlación media y positiva entre el grado de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- c) Hay correlación media y positiva entre el grado de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Quiñones (2013), en su investigación El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas - Ecuador, de la universidad Israel de Quito, para obtener el título de Maestro en Administración de Empresas, manifiesta que la acción equilibrada de un centro formativo, especialmente una Universidad, necesita un clima organizacional adecuado, en el cual se proporcione a los dirigentes, administrativos, profesores y personal de servicio de un entorno laboral de calidad. La metodología empleada fue mediante *Investigación exploratoria y descriptiva, la misma que nos facultó poseer una vinculación franca con la Universidad y también una interacción directa con los empleados que trabajan en el centro formativo y saber los orígenes del*

clima organizacional que se desarrollan, los cuales reducen el desempeño laboral de los empleados de la PUCESE. También se detallaron las características de peso del problema. En referencia a los objetivos propuestos y a las respuestas alcanzadas mientras se lleva a cabo esta investigación, se podrían determinar las próximas conclusiones:

- a) El clima organizacional es un mecanismo estratégico primordial para el manejo del talento humano y el progreso de la organización, que permite definir la presencia de la no conformidad de los empleados respecto al clima organizacional que hay en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE).
- b) Respecto al estudio y deducción de las respuestas conseguidas en las encuestas en referencia al clima organizacional se establecieron los elementos adversos, los cuales vulneran al desempeño laboral en la PUC67ESE.
- c) La creación de un esquema para potenciar el clima organizacional ayuda a la puesta en práctica de mecanismos, en base al estudio y manejo del gozo laboral de los empleados de la PUCESE.

Orbe (2011), en su tesis titulada “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional San Pablo de Otavalo - Ecuador”, de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, previo a conseguir el grado de Maestro en Educación – Mención Gestión Educativa, nos brinda un modelo para evaluar el desempeño docente que como procedimiento nos facultará evaluar al profesor, identificar sus fortalezas y debilidades y cooperará con el desarrollo permanente de su actividad, para poder alcanzar un crecimiento formativo con calidad. (p.45)

Se realizaron distintos métodos de estudio a nivel práctico como es la observación, la encuesta, la entrevista y el estudio de documentos, a los dirigentes en el campo formativo, alumnos y profesores, quienes permitieron comprobar la dimensión del problema objeto de estudio. A partir de esta perspectiva científica-metodológica se brindan guías definidas de la manera de actuar en la aplicación del portafolio docente como herramienta para evaluar del educador y las repercusiones que poseen los

dirigentes para compartir y reclamar la puesta en práctica de las bases técnicas del planteamiento.

Al finalizar el estudio se brindan conclusiones y recomendaciones que difunden los resultados conseguidos que posibilitarán potenciar la gestión académica beneficiándose de los insumos existentes y de esta manera robustecer los mecanismos de evaluación docente que se prevé ejecutar en el centro educativo y así poder potenciar la calidad educativa.

Franco, (2015), en su tesis “Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, para conseguir el grado de Master en Gerencia en Servicios de la Salud, realizó el estudio de orientación cuantitativa, de clase descriptiva y transversal con una muestra de 46 enfermeros(as), con la finalidad de cuantificar el clima laboral y realizar un plan de mejora. Se llevó a cabo a través de la ejecución del cuestionario de Litwin and Stringer que está organizado en nueve dimensiones y sus resultados fueron: Organizativamente el 100% admite que existe transparencia en la jerarquía y en los procedimientos. En la dimensión responsabilidad el 78% estima que las acciones de trabajo están bien realizadas y no requieren control. El 67.39% estima que el hospital posee una adecuada estructura de ascensos y gran parte de la muestra con un 78.26% afirma que no hay una estructura de reconocimiento ni condecoraciones por una buena labor. El 67.39% advierten que existe gran reprobación en la institución, no obstante, el 86.96% expone que entre el dirigente y los empleados hay interacciones armoniosas, por el contrario, el 63.04% distinguen que los individuos están proclives a ser cortantes y lejanos. De manera global el trabajo en equipo, gestión de problemas e interacciones deben ser mejoradas y robustecidas para alcanzar un entorno positivo del centro de salud, que manera general se evidenció en esta investigación que está en circunstancias favorables, pero con la exigencia de robustecerse (p.23).

Para quienes hemos analizado el nexo entre Clima Institucional y Desempeño Laboral, nos ha inquietado la definición de las dos variables y es así que encontramos abundante información acerca de los dos temas en referencia. Por ejemplo: Anzola (2003) estima que “el clima alude a las apreciaciones e impresiones medianamente

estables que las personas poseen en referencia a su institución, que también inciden en el comportamiento de los empleados, distinguiendo una de otra institución” (p.12). Esto incide de manera directa en el correcto procedimiento de creación de saberes que llevan a cabo los estudiantes con la guía del docente en el aula de clases.

Martínez (2003) sostiene que “el clima organizacional resuelve la manera en que las personas notan el área laboral, su productividad, su grado de rendimiento y el nivel de agrado que viven, los cuales son elementos de la institución donde trabajan” (p.14).

Toro, 2001 citado en Gómez (2004) define que “el clima organizacional para algunos autores, es una variable independiente, encargada de consecuencias trascendentes en referencia a la agrado, motivación y rendimiento en el trabajo”. (p.18)

Alves (2000) afirma: El clima es el resultado de la impresión que los empleados tienen de una realidad concreta. Un óptimo grado de comunicación, una consideración recíproca a los demás, sensación de propiedad, entorno favorable, aprobación e incentivo entre ambas partes, ligada a una percepción global de bienestar, son determinados elementos que concretan un clima positivo a una producción idónea y a un desarrollo adecuado (p.124). Coincido con este autor, pues el personal trabaja con gusto en donde se siente importante, aceptado y se valora lo que realiza, esto determina un buen ambiente laboral y por consiguiente se obtendrán grandes y excelentes resultados.

Según Martin (2000) indica que “el clima institucional o espacio laboral en las instituciones comprende uno de los elementos definidores y mediadores de los procedimientos de manejo y organización, también de la novedad y transformación. Es éste, el entorno en el cual convergen los integrantes de un centro educativo desde el cual se activa el contexto que cualifica a cada institución” (p.103). Los integrantes de los centros educativos, necesitan de un líder capaz, ser dirigidos, dentro de un ambiente de respeto y consideración, esto redundara en el empeño, empoderamiento y amor que le pone cada uno de los profesionales de la educación.

Alvarado (2003) afirma que clima “es una impresión que se posee de la institución y del entorno de trabajo y se basa en el nivel positivo o negativo del ambiente de trabajo

para los individuos que conforman la institución” (p.95). El clima o entorno laboral es el contexto que circunscribe a los integrantes de una institución, el mismo que puede ser desfavorable, desmotivador, cuando existen resentimientos entre ellos, ya sea por llamados de atención, falta de comunicación, falta de confianza, carencia de elogios en los trabajos realizados, por compañeros disociadores, etc. Por ello, es necesario que estos problemas sean detectados y tratados a tiempo para el beneficio inmediato de los docentes de la Unidad Educativa y sobretodo de los beneficiarios directos que son los estudiantes que se educan de manera formal en la UNEDOL.

Viñas (2004) asevera que “al clima institucional se le valora como uno de los principales componentes de la calidad de una institución educativa. Es así que, ocuparse por el potenciamiento del entorno escolar es accionar de una manera franca por la calidad” (p.21). La calidad de la educación, es un tema que todos los directivos institucionales y su personal, persiguen, sin embargo, se ve afectado por la despreocupación de mantener un excelente clima institucional, donde todos los miembros, trabajen en armonía y sana convivencia.

Pintado (2007), indica que “el clima plasma los valores, las doctrinas y la predisposición de los integrantes, que, en función a su esencia, también se modifican en componentes del clima” (p.187). Se considera que la falta de valores, las culturas y costumbres distintas, así como también la diferencia en ideologías políticas y religiosas, son causales para que el ambiente laboral se vea afectado. Por ello, el ser humano debe concientizar sobre las diversas necesidades y emociones que sienten y expresan otras personas afines al proceso educativo que elabora la institución dentro de sus aulas de clases.

Chiavenato (2009) expone “el clima institucional es la calidad o el conjunto de cualidades del contexto vividas o advertidas por los integrantes de la institución” (p.261). Debido a tal motivo, se pretende poseer un concepto franco del clima organizacional, puesto que es un elemento sustancial de las instituciones e intentar su construcción, plasma un camino al desarrollo, porque obedece e incide en la totalidad de los integrantes que la componen.

Litwin y Stringer (2016) precisan clima como: “una idea que detalla la calidad o esencia relativa del entorno institucional. Sus cualidades serian explicadas o puestas en práctica por los integrantes de la institución” (p.35). Aquí son los directivos y docentes quienes deberán proponer acciones educativas que mejoren el ambiente laboral y social dentro de la institución educativa y los estudiantes que ahí se educan bajo la premisa de una educación traspase los límites del individuo.

Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, (p.8), indican, las cualidades del esquema:

- a) Estructura: sensación que posee el trabajador en relación a las exigencias en el equipo (procedimientos, reglas).
- b) Responsabilidad: sensación de ser su mismo jefe. No ser indeciso cuando se ha realizado una labor, ser consciente que es su función.
- c) Recompensa y riesgo: sensación de ser premiado por una labor bien realizada; promover premios adecuados en lugar de sanciones, la justicia distinguida del pago y leyes de promoción. Sentido de peligro y competencia en las labores y en la institución; existe una importancia en arriesgarse inteligentemente o proteger la manera más óptima para actuar.
- e) Calidez: sensación global de gran solidaridad entre los compañeros que se mantiene en el ambiente laboral; la importancia de ser admitido; la amistad y su durabilidad y colectividades no formales.
- f) Apoyo: la contribución que se observa de los jefes y demás trabajadores en el equipo; importancia en la cooperación mutua a partir de y proyectado hacia arriba. Estándares: la trascendencia captada por los objetivos tácitos y manifiestos y de estándares de progreso; el significado de realizar una labor óptima; la meta plasmada en propósitos individuales y colectivos.
- g) Conflicto e identidad: sensación que los directivos y demás empleados pretenden oír diversos puntos de vista; la importancia que recae en la apertura.

Sensación de integración a una empresa y que se es un componente apreciado de un grupo laboral; la trascendencia referida a esa clase de alma.

Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, sugiere las clases de clima que, a continuación, nacen del nexo de las variables de causa, intermediarias y finales. Por lo cual presenta las siguientes conceptualizaciones o ideas sobre las diferentes teorías que se presentan como el aporte ideal al soporte teórico que necesita esta tesis y los elementos que la componen.

Autoritarismo explotador: En esta clase de entorno la directiva no confía en sus trabajadores. La más grande fracción de las determinaciones y de los propósitos se lleva a cabo en la cúspide de la institución y se organizan hacia abajo. Los trabajadores deben laborar en un entorno de temor, de sanción, de advertencias, a veces de premios y la satisfacción de los requerimientos se mantiene en los grados de certeza y psicológicos.

Autoritarismo paternalista: La dirigencia posee una creencia indulgente en sus trabajadores, por ejemplo, un patrón con sus súbditos. Gran parte de los dictámenes se realizan en la cúspide, aunque algunas en los niveles bajos. Los premios y en ocasiones las sanciones son las formulas usadas para incentivar a los empleados.

Tipo participativo Consultivo: La directiva se fía de sus trabajadores. Los procedimientos en los juicios de valor están dimensionados en la totalidad de la institución y acoplados sobremanera en todos los grados. La comunicación se realiza de manera lateral no solo hacia arriba.

Dentro de este tema de Clima Institucional, abordaremos, factores que se convierten en pieza claves para la determinación de un buen ambiente en el desarrollo de actividades de tipo laboral; tales como: Cualidades individuales, entorno social, espacio físico, particularidades esquemáticas, y conducta organizativa.

Ambiente Físico: Según Lawton (1986), “es el vínculo ambiente-persona y se define por el nexo entre el grado de la demanda del contexto y la competencia individual sobre el modelo de la competencia ambiental” (p.23). Es destacable que un espacio

físico adecuado en las instituciones educativas se expone como el marco idóneo para la construcción de los aprendizajes dentro de sus aulas por las facilidades y comodidades que se pueden encontrar en este tipo de entornos educativos.

Características Estructurales: según Fernández (2004), le corresponden por lo menos tres aspectos: Normativo, organizacional y simbólico – Cultural; para que la institución pueda ser considerada de tipo social, estimando que está conformada entre otros objetos, en una especial peculiaridad de socialización de un conjunto de individuos. Una entidad educativa debe cumplir ciertos rasgos estructurales en la optimización de los aprendizajes (p.21).

- Acciones sociales específicas (para conseguir metas)
- Objetivos claros (formales y serios)
- Esquema de normas (códigos, hábitos y estatutos)
- Grupo de individuos (con distintos niveles de colaboración y propiedad)
- Disposición de funciones y status (para alcanzar las metas)
- Espacio físico establecido (la ubicación y su infraestructura la cual es más espaciosa que los márgenes definidos de forma seria y edilicia)
- Esquema colectivo.

Ambiente social. - se le conoce también como entorno social o contexto social de un individuo, es el mundo en el cual las personas fueron instruidas y educadas para vivir. También considerado como un espacio donde las personas progresan en ciertas circunstancias de su existencia: Labores, dinero, tamaño de las ganancias, nivel de instrucción y su vínculo con las agrupaciones a los cuales integra.

Características personales, son aquellas particularidades que nos distinguen de los demás y nos convierten en individuos singulares. Por nuestras cualidades nos mostramos como somos e incentiva que los demás sepan de nosotros y nuestra forma de interactuar. Es prioritario realizar cualidades provechosas para alcanzar los objetivos y lograr ser mejores personas y también poder identificar los aspectos negativos para aprender a controlarlos y superar obstáculos. Algunas características personales son:

- Mal genio: Individuo que posee un temperamento complicado y se molesta continuamente.
- Buen genio: Individuo con un temperamento muy grato.
- Atinado: Individuo que atina en ciertas cosas y tiene criterio.
- Desatinado: Individuo que no es mesurado o no tiene criterio.
- Ordenado y desordenado: Individuo que tiene las cosas en su sitio/ Individuo incapaz de mantener las cosas en su sitio.
- Eficiente e ineficiente: Individuo que realiza de manera óptima sus labores/Que no las realiza de manera adecuada.

Comportamiento Organizacional, considerado por Chiavenato (2009) quien lo define “como un programa formativo, el cual se originó como un conglomerado de múltiples disciplinas del saber, para investigar sobre la conducta de las personas en las instituciones” (p.34). Se define como el constante vínculo y la incidencia mutua entre las instituciones y los individuos en especial las educativas ya que es aquí donde se juntan todos los elementos inmersos en el mejoramiento académico de los alumnos en los salones de clases de un centro educativo.

Sobre desempeño laboral, también se han pronunciado varios creadores, los cuales lo establecieron de acuerdo a la conducta del docente, de las capacidades que involucra al realizar su labor, de sus cualidades individuales o de su eficiencia al ejecutar sus labores, teniendo en cuenta las respuestas pedagógicas alcanzadas por los estudiantes en el salón de clases y las acciones positivas que se puedan generar dentro de ellas.

Quintero, Africano & Farla (2008) manifiestan que “es la sensación general de la manera en que una persona se maneja en su puesto y de su capacidad de desarrollo para el mañana” (p.34). La práctica laboral de los educadores en un centro educativo está ligada a las necesidades educativas que presente el entorno donde se ubique la institución y en los requerimientos propios del individuo y los directivos del plantel.

Alles (2005), precisa la evaluación del desempeño en laboral como la acción para incentivar o estimar el valor, excelencia, y las cualidades de las personas, mediante la puesta en práctica de variados mecanismos los cuales son llamados medición del

desempeño, medición de méritos, medición de los trabajadores, datos de desarrollo, y valoración de la competitividad en los cargos. Un aliciente positivo para los docentes en la institución educativa es la actualización que ellos pueden recibir en horas adecuadas a su trabajo en clases.

Pérez (2009) explica al “desempeño laboral como las actividades o conductas que son divisadas en los empleados que de manera positiva apuntan al mejoramiento docente en la institución educativa” (p.23). Es decir, a las acciones y compromisos que se adquieran entre docentes y directivos del centro educativo en general. Todo en beneficio de los estudiantes y los conocimientos que estos puedan construir en el salón de clases.

Salaz, Díaz & Pérez (2012) determinan que “la gestión del desempeño laboral, es un proceso que nos posibilita que una institución de producción garantice el desarrollo de sus trabajadores, a través del direccionamiento de los objetivos de la misma empresa” (p.23). Esta idea, incorpora la asignación de una estructura de sanciones y premios que tiene que ver con la consecución de las metas de la institución.

Valenzuela (2004) expresa que “el desempeño docente equivale a la conducta del educador en la realización de su sesión de aprendizaje, la propuesta de los insumos y la valoración que practica en sus estudiantes” (p.34). La actualización y preparación de los profesores antes de las clases son un valor agregado a la instrucción que se entrega en el aula de clases ya que esto es necesario para la construcción de los aprendizajes dentro del aula.

García, M. (2001); precisa desempeño, como las conductas o actividades vislumbrados en los trabajadores, las cuales son importantes para las metas de la institución, y que podrían ser valorados en relación a las destrezas de cada persona y su grado de aporte a la institución.

Robbins, Stephen, Coulter (2013), definen al desempeño laboral como un procedimiento para establecer el éxito de una institución en el cumplimiento de sus acciones y propósitos de trabajo” (p.45). Es necesario destacar la importancia del personal docente en el proceso de crecimiento que quiera lograr cualquier institución

educativa siempre cuando cubra con las necesidades que el entorno manifieste a través de sus estudiantes.

Amorós, E. (2007), dice que la evaluación del desempeño, se estima como un proceso orgánico y metódico para incidir y valorar en el potencial, conductas y respuestas ligadas a lo laboral, a su vez revelar el grado de producción del trabajador y así potenciar su posterior rendimiento.

Guerrero, B. (1996), indica que la evaluación del desempeño colabora con el establecimiento de políticas innovadoras de retribución, evolución del desempeño, potencia el juicio de valor de ascensos o de lugar, posibilita establecer el requerimiento de instruir nuevamente, identificar desaciertos en la proyección del puesto y coopera con vislumbrar si hay conflictos individuales que perjudiquen al individuo en el desarrollo del puesto. Evaluar incita a los trabajadores a que regalen a la institución sus más grandes sacrificios.

Dessler, G. (2001) determina la evaluación de desempeño como la puntuación a un trabajador cotejando su acción, del hoy o el ayer, con las leyes adjudicadas para su desempeño. Precisamente, el procedimiento para evaluar incluye: determinar las políticas laborales, evaluar el verdadero desempeño del trabajador referido a tales políticas y mostrar nuevamente los datos al trabajador con el afán de incentivarlo y suprimir así, los defectos en su práctica (p.13).

Por otro lado, Werther, W. (2000), concreta que la evaluación del desempeño comprende una acción vital que de una forma o de otra se acostumbra a realizarse en todas las instituciones. Al evaluar el desempeño la entidad consigue datos para la toma de decisiones: si el desempeño es menor a lo previsto, se realizarán actividades de corrección; y si es eficaz será felicitado (p.27).

Chiavenato, I. (2000) nos habla de tres objetivos en la evaluación del desempeño: a) Posibilitar situaciones para medir la capacidad del individuo para así poder establecer su puesto, b) proporcionar el manejo del talento humano como un gran atributo de competencia de la entidad y c) brindar un respaldo para desarrollarse y un entorno de involucramiento eficaz a la totalidad de los integrantes de la institución, considerando las metas de la empresa así como los propósitos de cada persona (p. 34)

Dessler, G. (2001), se estima el desempeño por tres causas. En primer lugar, evaluar nos brinda datos para determinar en referencia a los ascensos y los pagos; en segundo lugar, proponer la oportunidad de revisar el comportamiento en el trabajo del empleado, brindando así que ambos realicen una propuesta para enmendar las debilidades que evaluar ha mostrado, y potenciar así lo que se está desarrollando de manera óptima; en tercer lugar, la evaluación se inscribe en el mecanismo de la entidad para planear los programas. Conforme Werther, W. y Davis, K. (2000). “La evolución del desempeño comprende el procedimiento a través del cual se aprecia el progreso reciente del trabajador”.

Pimienta, J. (2015), afirma que el propósito de evaluar el desempeño en el trabajo es cooperar eficazmente con la realización de los objetivos como por ejemplo el de alcanzar una evaluación de perfil instructivo, en el cual la evaluación del desempeño debe reconocer resultados y espacios de oportunidad de los profesores en práctica, con el fin de, desde un punto de vista, mostrar al educador elementos esenciales para mejorar su práctica y desde otro punto de vista, potenciar su manera de enseñar a través de actividades instructivas permanentes que le posibiliten situar sus logros en todo su recorrido académico.

Palacio (2005), propone que: “El desempeño en el trabajo es el valor con el que se pretende contribuir a la entidad de los distintos acontecimientos del comportamiento que una persona realiza en un lapso de tiempo. Estos comportamientos, ya sea de una o muchas o personas, en distintas situaciones, contribuirán a la eficiencia organizacional (p.13).

Wright y Davis (2003), señalan que la satisfacción en el trabajo simboliza un nexo entre los trabajadores y su entorno laboral, donde se persigue la coherencia entre lo que los trabajadores desean de su empleo y lo que los trabajadores estiman que tienen (p.27).

Teniendo ya el dominio de los temas motivos de mi investigación y habiendo revisado trabajos anteriores al presente, me formulo la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima Institucional y el desempeño laboral del personal docente y

administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule?, esta interrogante, me lleva a realizar una investigación exhaustiva, en el centro educativo, previo la autorización de sus autoridades y profesores; la misma que tiene relevancia de tipo Social, por el aporte de datos contractuales acerca del clima institucional en el centro educativo Olmedo, ya que ayudara a dar pautas, recomendaciones y posibles soluciones a los inconvenientes que se están presentando; beneficiando ampliamente a toda la comunidad educativa.

La justificación de este proyecto se presenta como conveniente porque explora y describe la problemática laboral encontrada porque ayuda al investigador a dilucidar cuales son las variables independientes y dependientes que se pueden encontrar en esta tesis bajo los parámetros de una formación de calidad y emotiva para los educandos de la Unidad Educativa Olmedo. Permitiendo de gran manera desarrollar los objetivos e hipótesis propuestas dentro de la misma para el correcto desempeño de la investigación y su finalidad descrita como el mejoramiento de las relaciones personales de los docentes. De aquí es donde radica su posibilidad de culminar de manera correcta este proceso investigativo, es decir, la facilidad para estructurar y verificar mejor manera el proceso que se realiza en la indagación previa mediante la observación de los diferentes hechos que se pretenden cuantificar y verificar en la práctica de esta investigación educativa y gerencial.

Posee relevancia colectiva por las características sociales y comunitarias que posee la investigación en los diferentes momentos de su desarrollo: recogida de datos e interpretación. Esto para identificar de mejor manera cual es la problemática que aqueja a esta comunidad educativa y los parámetros sociales e institucionales en lo que debe basar el investigador para lograr relaciones más efectivas y afectivas entre los docentes de la Unidad Educativa Olmedo. Ya que se propone mejorar de manera efectiva, todos los canales posibles para un desarrollo adecuado del clima escolar dentro de la institución educativa. Aquí los únicos beneficiarios serán los diferentes actores o integrantes de la comunidad educativa, es especial los estudiantes que ahí se educan.

A partir de la perspectiva de las intervenciones prácticas, encontramos la importancia que tiene este aspecto metodológico en la tesis, ya que las respuestas serían provechosas para las autoridades y profesores que pretenden hacer crecer la

organización. Además, la presente investigación contribuirá con literatura científica sobre el tema clima institucional inscrito en la estructura académica, el mismo que se constituye en un indicador muy útil de calidad. Ya que es a través de ellas en que se podrá medir el tiempo, recopilar datos e interpretarlos de forma adecuada, todo para lograr la consecución de un determinado fin, mismo que busca una mejor relación de los profesores del centro educativo y los dirigentes que la gestionan. Porque son ellos quienes deben lograr armonizar las relaciones laborales entre compañeros en la Unidad Educativa Olmedo.

Su utilidad metodológica radica en la presentación de los métodos y unidades estadísticas encontradas dentro de la institución, investigando las debilidades existentes que estén generando un clima laboral tenso para después aportar con las orientaciones correspondientes que lleven al centro escolar a la restauración de las excelentes relaciones laborales y el engrandecimiento y buen nombre de la Unidad Educativa Olmedo de Daule – Ecuador. Esta es una de las partes más esenciales e importantes de la tesis como tal porque es a partir de los resultados que se recolecten, tabulen e interpreten que se entregara a la institución las respectivas conclusiones y recomendaciones para dar fin positivo a la problemática encontrada en el centro escolar. Concluyendo que esta tesis goza de un gran contenido científico que sustenta de manera teórica la investigación de manera transparente y confiable ante las necesidades que manifieste la comunidad educativa donde se realiza la indagación y exploración del problema como tal.

En ésta tesis se plantean una serie de objetivos; un objetivo general que pretende: Establecer la relación entre del desempeño laboral en el clima institucional del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule y cinco objetivos específicos que como meta tienen: a) Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y el ambiente físico en la U. E. “Olmedo”. b) Fijar la relación del desempeño laboral de los docentes y personal administrativo con las características estructurales de la U. E. “Olmedo” de Daule. c) Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y ambiente social del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule. d) Confirmar la relación entre el desempeño laboral y las características personales del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo”

de Daule. e) Expresar la relación del desempeño laboral con el comportamiento organizacional de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Por la interrogante planteada en líneas anteriores, la investigación presenta una hipótesis general y cinco específicas, esta investigación presenta como hipótesis general; H₁: Existe una relación entre el desempeño laboral y el clima institucional de personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule, en el año lectivo 2019 – 2020. También presenta 3 hipótesis específicas: H₁: Existe relación positiva entre desempeño laboral y ambiente físico en la U. E. “Olmedo”. H₂ Existe relación positiva entre desempeño laboral y las características estructurales de la U. E. “Olmedo” de Daule. H₃ Existe relación positiva entre desempeño laboral y el ambiente social del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule. H₄ Existe relación positiva entre desempeño laboral y las características personales del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule. H₅ Existe relación positiva entre desempeño laboral y el comportamiento organizacional de la U. E. “Olmedo” de Daule.

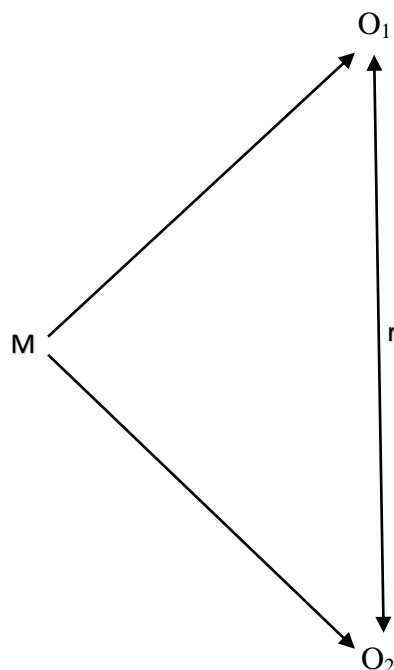
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es de clase cuantitativa, diseño correlacional. Es cuantitativo, porque recogió y analizó datos sobre la variable clima institucional y desempeño laboral y estudia el nexo de estas variables cuantificadas y es correlacional, porque el fundamento de estudio es analizar la interrelación asociativa entre ambas variables (Salkind, 1999). De esta forma, “el estudio nos brinda datos de la interrelación que puede haber entre dos cosas o más, o qué también uno o más datos pueden pronosticar un resultado determinado” (p.19).

Las investigaciones correlacionales poseen como finalidad medir el nivel de relación que hay entre dos o más conceptos, variables o categorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.121). En relación a esto, el presente estudio nos posibilita saber el nivel de interrelación que hay entre las variables clima institucional y desempeño laboral.

El siguiente gráfico es el diseño de estudio:



Donde:

M = Muestra de investigación

O₁ = Observaciones de la variable Clima
institucional

O₂ = Observaciones de la variable
Desempeño docente

r = Índice de interrelación entre ambas
variables.

2.2. Variables, Operacionalización

X = Clima Institucional (causa) – Variable Independiente

Y = Desempeño Laboral (efecto) – Variable Dependiente

La variable independiente (VI), es la que se modifica o se controla para analizar sus implicancias en la variable dependiente (VD). Puede ser vista como causa.

La variable dependiente es que la se mide y estudia. Puede ser vista como efecto.

La variable independiente es manejada por el que la experimenta, entretanto la dependiente se modifica en respuesta a la variable independiente.

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Clima Institucional</p> <p>Es una percepción que se tiene de la institución y del entorno laboral Alvarado (2003)</p>	<p>Carrasco (2002) como el “conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr que las Instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educativos” (p.23).</p> <p>Palacio (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. (p.13)</p>	<p>Se pretende mediante la investigación científica y la aplicación de una encuesta, realizar la correlación de las variables independiente y dependiente mediante la verificación de objetivos e hipótesis generales y específicas.</p>	<p>El ambiente físico es la relación ambiente-persona Lawton (1986)</p>	Instalaciones y equipos	Las instalaciones y equipos de la empresa se encuentran en buen estado de conservación	Encuesta - Cuestionario
				Temperatura y color	La sensación térmica de las áreas de trabajo de la empresa es equilibrada	
					El color de las áreas de trabajo de la institución es adecuado	
				Grado de contaminación	El grado de contaminación de las áreas de trabajo de la empresa es bajo	
			<p>Las características estructurales le corresponden por lo menos tres aspectos: Normativo, organizacional y simbólico – Cultural</p>	Estructura formal	La institución posee una estructura organizacional definida normativamente	
				Estilo de liderazgo	El personal directivo de la empresa utiliza un estilo de liderazgo adecuado	
			<p>El ambiente social es la cultura en la que el individuo fue educado y como vive</p>	Compañerismo	Existen interacciones idóneas entre los trabajadores de la empresa.	
				Comunicación	Hay una comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	
				Conflictos	Existe una baja incidencia de conflictos laborales en la empresa.	
			<p>Las características personales aquellas particularidades del individuo</p>	Actitudes	Los trabajadores de la institución manifiestan actitudes de trabajo positivas	
				Motivaciones	Los trabajadores de la institución se sienten motivados	
				Expectativas	Los trabajadores de la institución manifiestan expectativas laborales altas	
			<p>El comportamiento organizacional constante interacción y la influencia mutua entre los individuos y las organizaciones</p>	Productividad	Los trabajadores de la institución reflejan una alta productividad	
				Rotación laboral	La institución presenta un bajo nivel de rotación de personal	
				Tensión	La institución presenta un bajo nivel de tensiones entre sus trabajadores	

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS O RESPUESTAS	TÉCNICA/INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS
Desempeño laboral	<p>(Quintero, africano & Farla, 2008) Sensación general de como una persona se desarrolla en un cargo y de su potencial proyección en el futuro. (p.23)</p> <p>Dessler (2001), define a la evaluación de desempeño como “la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues, el proceso de evaluación implica: establecer las normas del trabajo, evaluar el desempeño real del empleado con su entorno. (p.13)</p>	Se espera verificar mediante la hipótesis la correlación que se presenta en la investigación, misma que se interpretara como negativa o positiva ante los hechos que se muestren en la encuesta correspondiente.	Percepción de la eficiencia y responsabilidad Son la dupla que organiza y ejecuta un evento.	Desempeño personal	Trabajo continuamente para conseguir resultados óptimos en mi trabajo	Encuesta – Cuestionario
			Empoderamiento laboral Es la capacidad de los trabajadores de las empresas de tomar decisiones de manera autónoma	Supervisión del jefe inmediato	La supervisión continua de mi superior inmediato, reduce mi esfuerzo y creatividad	
				Integración del empleado	Me considero una pieza importante del grupo de trabajo de la organización	
					Me encuentro conforme con los propósitos que ha determinado la empresa para mi trabajo	
				destrezas y habilidades del empleado	El trabajo que actualmente desempeño, me permite hacer uso de todas mis destrezas y habilidades	
				Motivación	Estoy estimulado con la labor que realizo en la empresa	
			Percepción de la evaluación de desempeño Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.	Evaluación por directivos	La evaluación de mi rendimiento en el trabajo, es realizada por mi jefe inmediato	
				Evaluación y trabajador	La evaluación de mi desempeño laboral, es realizada de manera compartida entre mi jefe y yo mismo	
				Evaluación por un equipo de trabajo	La evaluación de mi desempeño laboral, es realizada por mi equipo de trabajo	
				Evaluación por el área de recursos humanos	La evaluación de mi desempeño laboral, es realizada por el área de recursos humanos de la organización	
				Evaluación por una comisión de evaluación	La evaluación de mi desempeño laboral, es realizada por un comité evaluador determinado por la organización	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

En el presente estudio, la población estuvo compuesta por el Personal Docente y Administrativo que labora en la Unidad Educativa “Olmedo”, los mismos que son 20 trabajadores que ejercen funciones administrativas y operativas en la institución. Con respecto a la muestra, ya que es una población pequeña, es idéntica con la población, o sea, la muestra en este estudio será de 20 individuos.

La clase de muestreo que se aplica es el no probabilístico, ya que este es un procedimiento que no entrega a la totalidad de los integrantes de una población, la igualdad de oportunidad para ser seleccionados, esto para que medir la interrelación que hay entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del Personal docente y administrativo de la entidad mencionada, además de los criterios de inserción y descarte.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Arias (1999), menciona que “las técnicas de recopilación de información, son las diversas maneras de conseguir datos” (Pág. 53). De acuerdo a las características de estudio, enfoque y diseño de la investigación, la técnica que se usó en la presente investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Habiéndose aplicado dos encuestas tal como se detalla a continuación:

Encuesta N° 1. Que midió el Clima Institucional y fue aplicada a los trabajadores de la U. E. Olmedo, población medible de 20 integrantes, con un cuestionario de 15 preguntas y tuvo por finalidad determinar si existe o no un buen clima laboral y relacionarlo con la calidad del desempeño laboral de los empleados.

Encuesta N° 2. Que midió desempeño laboral, dirigido al personal docente y administrativo de la U. E. Olmedo, población medible de 20 integrantes, con un cuestionario de 10 preguntas, para conocer el grado de desempeño laboral que existe en dicha Unidad Educativa

Estos instrumentos fueron analizados y validados por tres expertos cada uno y permitieron recoger información necesaria para probar mi hipótesis.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se determinó por Alpha de Cronbach de manera que se obtuvo los siguientes resultados:

Encuesta para medir Clima institucional

Apha de Cronbach	N° de elementos aplicados
0.73	12

Encuesta para medir desempeño laboral

Apha de Cronbach	N° de elementos aplicados
0.82	12

Como se puede mostrar los instrumentos son significativamente confiables para ser aplicados

2.5 Procedimiento

Los procedimientos que se realizaron en el proceso investigativo, fueron los siguientes:

Se expidió un documento destinado a la rectoría de la unidad educativa Olmedo, con el propósito de solicitar autorización de llevar a cabo la investigación y en la misma misiva, se hace una breve descripción de los objetivos de esta investigación.

- Luego de la aceptación por parte de la autoridad educativa y previa validación de las encuestas por parte de expertos, se establece los días de aplicación de los instrumentos, tomando en consideración que no trastoquen actividades programadas y que no interfieran con las labores.

- Durante la aplicación de las encuestas, se indicó a todo el personal, el beneficio institucional al conocer la interrelación existente entre el clima institucional y el laboral, para mejorar la calidad educativa y se recalcó que los instrumentos no llevan identificación, son anónimos y guardan discreción.
- Cuando se llevaron a cabo las encuestas, se realizó la tabulación en el software estadístico SPSS.

2.6. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, se realizó la tabulación de encuestas, en el software estadístico SPSS, obteniendo, tablas de frecuencia por cada pregunta de cada instrumento y esquemas pertinentes, para luego ser deducidos y estudiados.

2.7. Aspectos éticos

Con lo que respecta a los elementos éticos para la ejecución de la tesis se tomó algunos criterios éticos que el investigador debe comprometerse:

- Al Personal de la Institución, se le dio a conocer acerca de la autorización por parte de los Directivos, la naturaleza de la investigación y además fue informado de los beneficios institucionales que trae consigo esta investigación.
- Se indicó que se respeta el derecho y decisión de alguno de los docentes o Administrativo de no participar en esta investigación, por considerar exponerse a actos que podrían perjudicarles. En referencia a los Fundamentos éticos y el Código de comportamiento de la American Psychological Association (2003), los integrantes en un estudio poseen estos derechos:
- Estar enterados de los objetivos del estudio, el empleo que se tendrá de sus respuestas y los efectos que podría implicar en su existencia.

- No involucrase en la investigación y dejarlo de lado en alguna circunstancia que se estime como oportuna, tal como oponerse a brindar datos.
- Cuando se usan datos brindados por ellos o que compromete elementos particulares, ser incógnito debe ser respaldado y vislumbrado por quien investiga (podríamos utilizar información de un censo sin pedir el consentimiento de la totalidad de la población implicada, por ejemplo, pero estos insumos no son particulares o propios).
- Se contó con anonimato y confidencialidad. Alude a que *no* se reveló el aspecto de los miembros, ni se indicó de qué personas fue conseguida la información.
- Se respetó la veracidad de los resultados otorgados por los integrantes de la U. Educativa.
- Se respetó la confiabilidad de la información brindada por la organización.

III. RESULTADOS

Resultados Clima Institucional

Objetivo general: Establecer la relación entre del desempeño laboral en el clima institucional del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule

Tabla 1:
Desempeño laboral y clima institucional

		Desempeño laboral									
		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
Clima institucional	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	3	15,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	3	15,00
	De acuerdo	6	30,00	4	20,00	0	00,00	0	00,00	10	50,00
	En desacuerdo	0	00,00	3	15,00	4	20,00	0	00,00	7	35,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	9	45,00	7	35,00	4	20,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

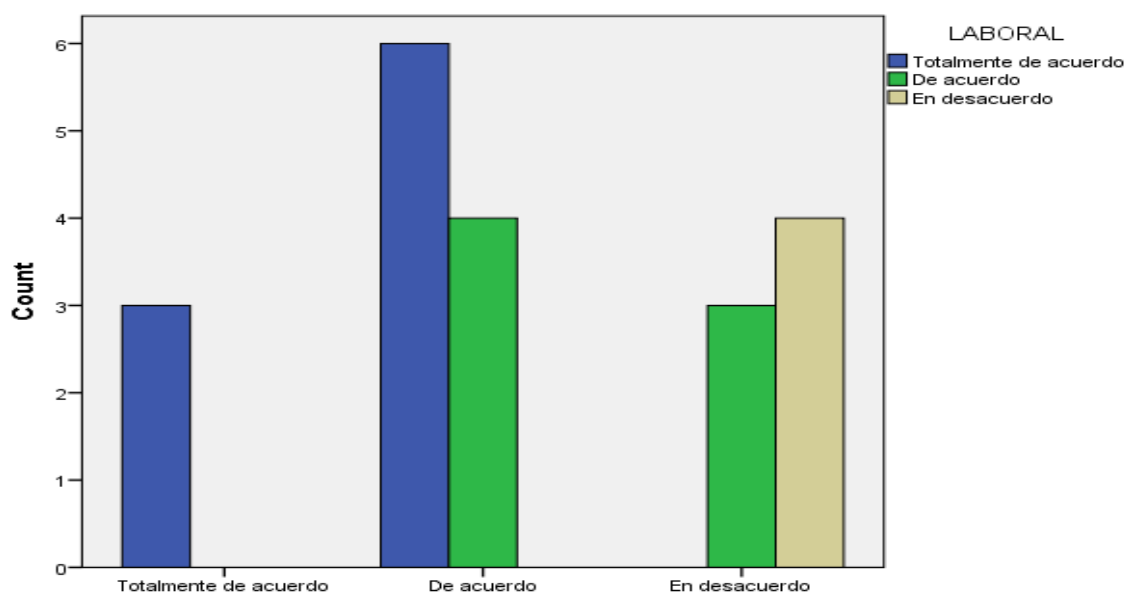


Figura 1. Desempeño laboral y clima institucional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 35% de los encuestados se muestran contrarios a manifestar que hay un clima institucional adecuado en el plantel formativo. Un 50% se muestra contento con esta relación, sin embargo, se debe revisar este punto ya y sus debilidades para lograr una mejor relación de comunicación entre el personal docente y administrativo en la institución.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y el ambiente físico en la U. E. “Olmedo”.

Tabla 2:
Desempeño laboral y ambiente físico

		Desempeño laboral									
Ambiente físico	Niveles	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	3	15,00	1	5,00	0	00,00	0	00,00	4	20,00
	De acuerdo	0	00,00	8	40,00	1	5,00	0	00,00	13	45,00
	En desacuerdo	1	5,00	0	00,00	6	30,00	0	00,00	7	35,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	4	20,00	9	45,00	7	35,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

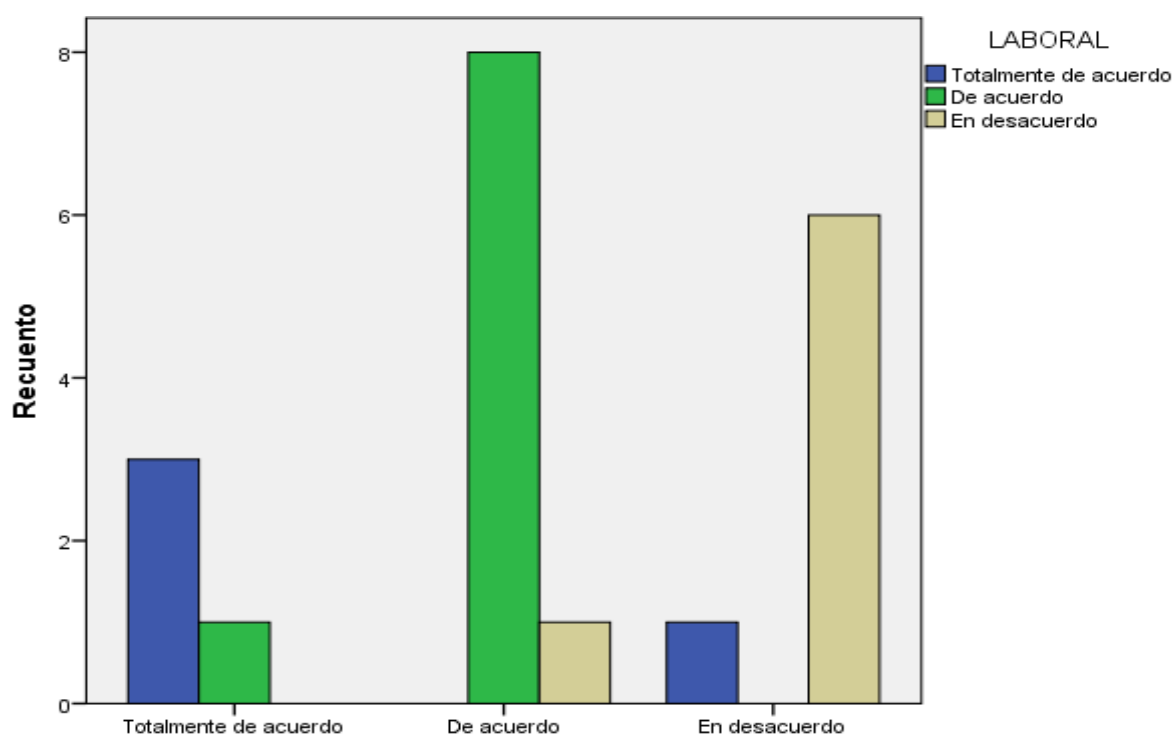


Figura 2. Desempeño laboral y ambiente físico

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 35% de los encuestados, expresan no estar conformes con el ambiente o entorno donde se encuentra ubicado el plantel educativo. Un 45% se muestra contento con esta relación, sin embargo, notamos que la totalidad de la muestra no está contenta con las situaciones externas que se suscitan en los alrededores de la institución educativa.

Objetivo específico 2: Fijar la relación del desempeño laboral de los docentes y personal administrativo con las características estructurales de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 3:
Desempeño laboral y características estructurales

		Desempeño laboral									
		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
Características estructurales	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	2	10,00	8	40,00	1	5,00	0	00,00	11	55,00
	De acuerdo	0	00,00	0	00,00	2	10,00	0	00,00	2	10,00
	En desacuerdo	2	10,00	1	5,00	4	20,00	0	00,00	7	35,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	4	20,00	9	45,00	7	35,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

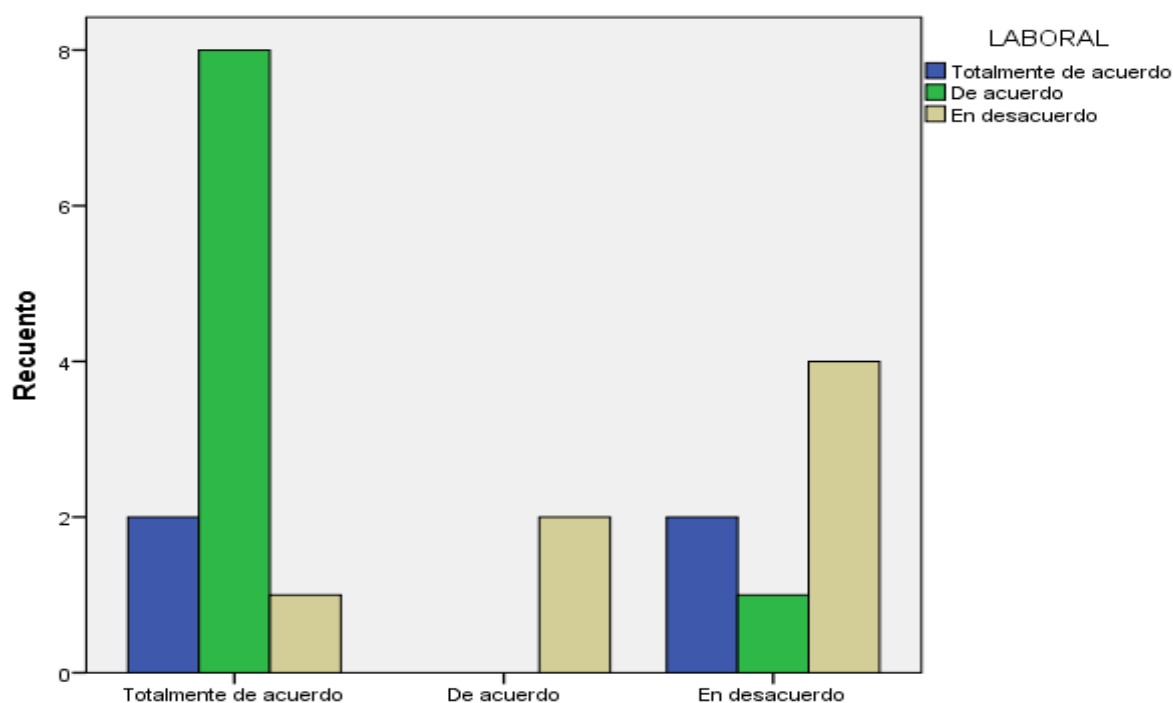


Figura 3. Desempeño laboral y características estructurales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 35% de los encuestados, expresan no estar conformes con las características estructurales que posee el plantel educativo. Un 55% se muestra a favor de la relación que tiene con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Olmedo” del cantón Daule.

Objetivo específico 3: Identificar la relación existente entre el desempeño laboral y ambiente social del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 4:
Desempeño laboral y ambiente social

		Desempeño laboral									
Ambiente social	Niveles	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	9	45,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	9	45,00
	De acuerdo	0	00,00	5	25,00	4	20,00	0	00,00	9	45,00
	En desacuerdo	0	00,00	2	10,00	0	00,00	0	00,00	2	10,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	9	45,00	7	35,00	4	20,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

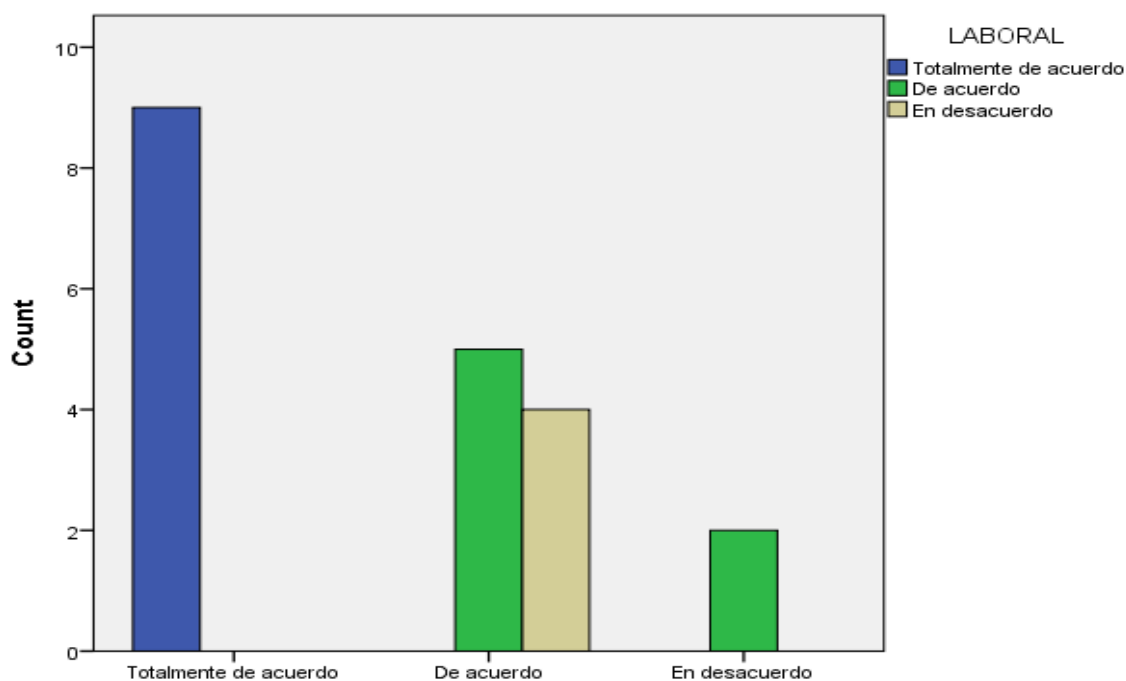


Figura 4. Desempeño laboral y ambiente social

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 35% de los encuestados, expresan no estar conformes con el ambiente o entorno donde se encuentra ubicado el plantel educativo. Un 45% se muestra contento con esta relación, sin embargo, notamos que la totalidad de la muestra no está contenta con las situaciones externas que se suscitan en los alrededores de la institución educativa.

Objetivo específico 4: Confirmar la relación entre el desempeño laboral y las características personales del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 5:
Desempeño laboral y características personales

		Desempeño laboral									
		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
Características personales	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	9	45,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	9	45,00
	De acuerdo	0	00,00	5	25,00	0	00,00	0	00,00	5	25,00
	En desacuerdo	0	00,00	2	10,00	4	20,00	0	00,00	6	30,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	9	45,00	7	35,00	4	20,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

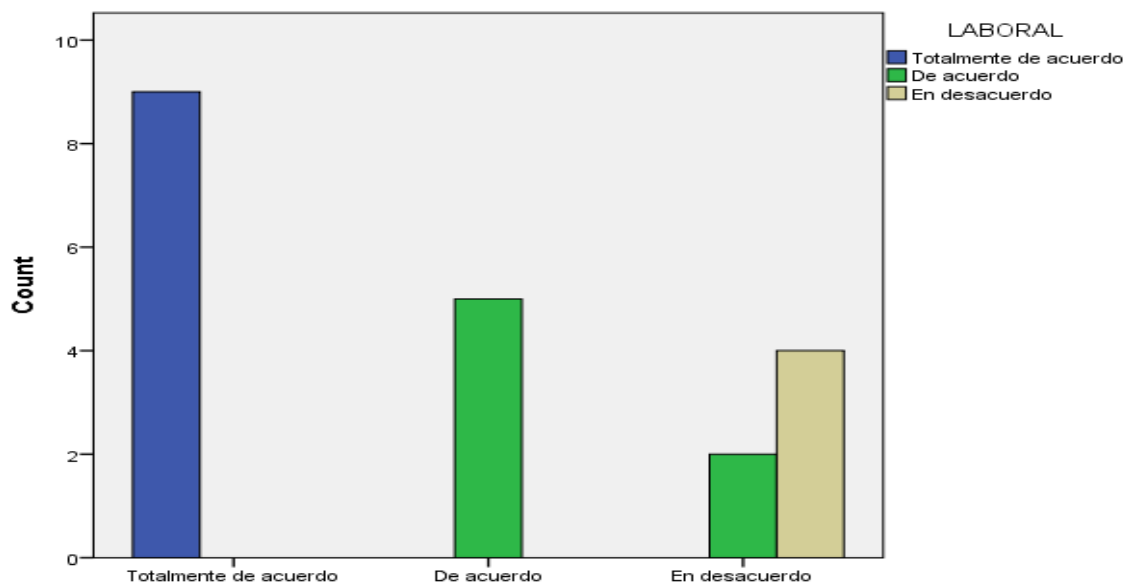


Figura 5. Desempeño laboral y características personales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 30% de los encuestados, expresan no estar conformes con el nexo de las características personales con el desempeño laboral que se desarrolla en el plantel educativo. Un 45% se muestra de acuerdo con esta analogía que se suscita ente las diferentes individualidades del ser humano con su desempeño laboral en su sitio de trabajo.

Objetivo específico 5: Expresar la relación del desempeño laboral con el comportamiento organizacional de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 6:
Desempeño laboral y comportamiento organizacional

		Desempeño laboral									
Comportamiento organizacional		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	
	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Totalmente de acuerdo	9	45,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	9	45,00
	De acuerdo	0	00,00	5	25,00	0	00,00	0	00,00	5	25,00
	En desacuerdo	0	00,00	2	10,00	4	20,00	0	00,00	6	30,00
	Totalmente en desacuerdo	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00	0	00,00
	Total	9	45,00	7	35,00	4	20,00	0	00,00	20	100,00

Fuente: Elaboración propia

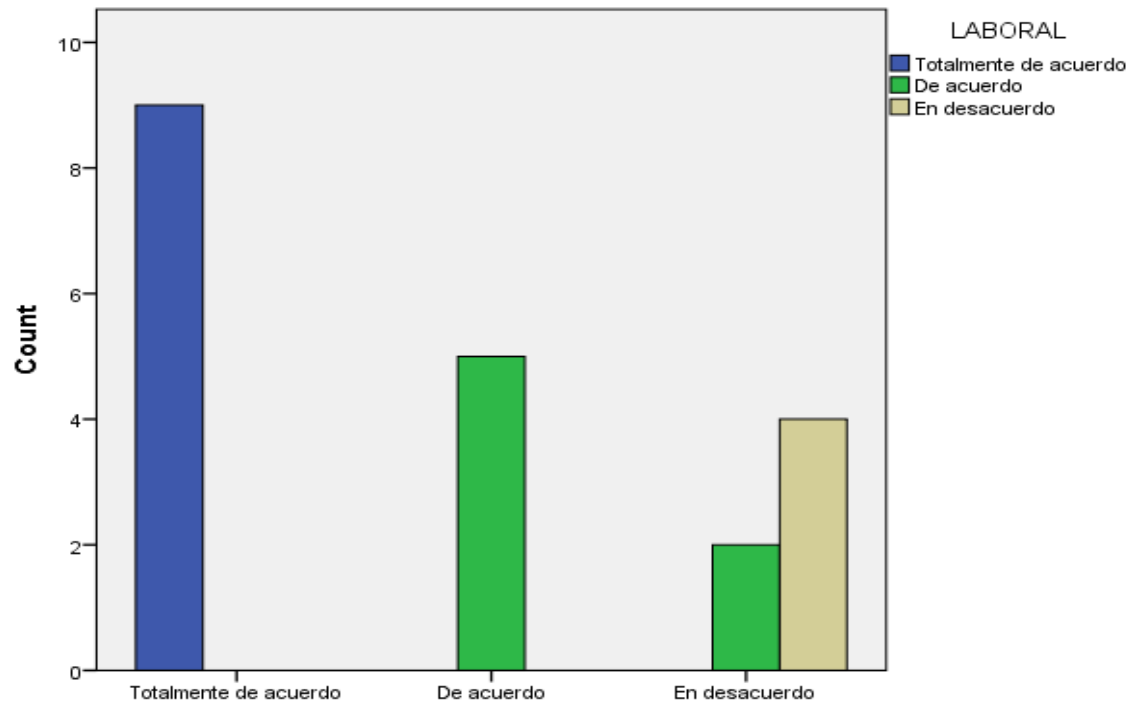


Figura 6. Desempeño laboral y comportamiento organizacional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 30% de los encuestados, expresan no estar conformes con el nexo que se desarrolla entre el desempeño laboral y el comportamiento organizacional. Un 45% se muestra contento con esta correspondencia en función de las acciones que realiza el centro educativo en su comunidad.

Prueba de hipótesis general1

H1: Existe relación entre el desempeño laboral y el clima institucional de personal docente y administrativo de la de la U. E. “Olmedo” de Daule, en el año lectivo 2019 – 2020.

Ho: No Existe relación entre el desempeño laboral y el clima institucional de personal docente y administrativo de la de la U. E. “Olmedo” de Daule, en el año lectivo 2019 – 2020.

Tabla 7:

Desempeño laboral y clima institucional

		Desempeño laboral	Clima institucional
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Clima institucional	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, si hay una interrelación positiva entre desempeño laboral y clima institucional en la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 769 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una relación alta entre las variables, sin embargo, hay puntos específicos sobre los que debe trabajar la institución para su mejoramiento institucional.

Prueba de hipótesis específica

H₁: Existe relación positiva entre desempeño laboral y ambiente físico en la U. E. “Olmedo”.

H₀: No existe relación positiva entre desempeño laboral y ambiente físico en la U. E. “Olmedo”.

Tabla 8:
Desempeño laboral y ambiente físico

		Desempeño laboral	Ambiente físico
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,937**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Ambiente físico	Pearson Correlation	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, si existe interrelación positiva entre desempeño laboral y ambiente físico en la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 937 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una relación muy alta entre las variables; desempeño laboral y el ambiente físico donde desarrolla sus actividades educacionales el plantel educativo.

H2: Existe relación positiva entre desempeño laboral y las características estructurales de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Ho: No existe relación positiva entre desempeño laboral y las características estructurales de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 9:

Desempeño laboral y características estructurales

		Desempeño laboral	Características estructurales
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Características estructurales	Pearson Correlation	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, si existe interrelación positiva entre desempeño laboral y las características estructurales de la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 799 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una relación muy alta entre las variables, sin embargo, los directivos de la institución, deben seguir trabajando para potenciar las características físicas y laborales del plantel educativo.

H3: Existe relación positiva entre desempeño laboral y el ambiente social del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Ho: No existe relación positiva entre desempeño laboral y el ambiente social del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 10:

Desempeño laboral y ambiente social

		Desempeño laboral	Ambiente social
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,723**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Ambiente social	Pearson Correlation	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, si hay una interrelación positiva entre desempeño laboral y el ambiente social en la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 723 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una correlación alta entre las variables, sin embargo, se debe mejorar la relación de los docentes y personal administrativo para lograr solo así la cohesión y orden necesaria para el fortalecimiento institucional del plantel educativo.

H4: Existe relación positiva entre desempeño laboral y las características personales del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Ho: No existe relación positiva entre desempeño laboral y las características personales del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 11:
Desempeño laboral y características personales

		Desempeño laboral	Características personales
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,937**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Características personales	Pearson Correlation	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, la investigación demuestra que si existe interrelación positiva entre desempeño laboral y características personales en la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 937 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una relación muy alta entre las variables.

H₅: Existe relación positiva entre desempeño laboral y el comportamiento organizacional de la U. E. “Olmedo” de Daule.

H₀: No existe relación positiva entre desempeño laboral y el comportamiento organizacional de la U. E. “Olmedo” de Daule.

Tabla 12:

Desempeño laboral y comportamiento organizacional

		Desempeño laboral	Comportamiento organizacional
Desempeño laboral	Pearson Correlation	1	,937**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Comportamiento organizacional	Pearson Correlation	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Encuesta: Unidad Educativa “Olmedo”

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recogida y tabulada mediante de la aplicación de una encuesta en la institución educativa, se puede observar en la tabla de correlación y verificación de la hipótesis, la investigación demuestra que hay interrelación positiva entre desempeño laboral y comportamiento organizacional personales en la U. E. “Olmedo”. Esto demostrado en un porcentaje de 937 con una significación del 0.01, lo cual se muestra como una relación muy alta entre las variables. Esto es muy positivo para el centro educativo porque habla bien del manejo que sus directivos tienen con la institución donde trabajan.

IV. DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico del presente estudio: Determinar si el ambiente físico es el más adecuado para llevar a cabo un eficiente desempeño, un 35% de la muestra manifiesta no sentirse cómodo en su ambiente de trabajo ya que la sensación térmica en el área de trabajo no es equilibrada porque considera que existe un grado de contaminación en la misma; demostrado así que es importante un entorno físico propicio, para que el personal se encuentre satisfecho, así lo señala Wrigt y Davis (2003): La satisfacción laboral es una asociación entre los trabajadores y su entorno laboral, donde se pretende encontrar la coherencia entre lo que los trabajadores desean de su labor y lo que perciben.

En relación al segundo objetivo específico: Relacionar las características estructurales y organizacionales con el desempeño laboral del personal docente y administrativo, un 35% manifiesta estar en desacuerdo con la definición de la estructura organizacional y un 55% considera que el estilo de liderazgo es adecuado, coincidiendo con Franco, (2015), en su tesis “Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, quien en su investigación percibe que 67.39% perciben que hay excesiva crítica en la institución; aunque el 86.96% expresan que entre los empleados y sus superiores existen interacciones positivas y concluye que en de manera global la labor en equipo, gestión de conflictos y adecuados vínculos, se encuentran en situaciones favorables aunque con la exigencia de robustecerse.

Con respecto al tercer objetivo específico, analizar el ambiente social y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U. E. Olmedo, encontramos que: Las relaciones entre los trabajadores, un 45% está de acuerdo en que son buenas, la comunicación es fluida solo para un 45% de la muestra, mientras que para un 10 % no existe comunicación fluida entre los trabajadores de la institución, denotando que no existe un clima laboral agradable y un 45% considera que las incidencias de conflictos laborales son bajas, en contraposición del 55% que está en desacuerdo con esta aseveración; lo que quiere decir que el nivel de conflicto es alta. De los porcentajes anteriores se hace contraposición con un 65% que manifestó que en la Institución Educativa a pesar de tener un clima institucional no adecuado se manifiesta actitudes de trabajo positiva. Este

resultado, me lleva a citar a: Alves (2000), el clima es el resultado de la sensación que los empleados tienen de una realidad concreta. Un adecuado grado para comunicarse, respeto equitativo, sensación de propiedad, entorno favorable, autoestima y ánimo recíproco, ligada a un sentimiento global de confort, son ciertos elementos que determinan un entorno positivo, un rendimiento óptimo y una adecuada producción (p.124)

En relación al cuarto objetivo específico: Relacionar las características personales con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U. E. Olmedo, ha sido trascendental para el tesista medir la motivación que tienen los empleados, dando como resultado que un 30% de los trabajadores, no se siente motivado con su desempeño en el centro educativo. Coincidiendo con un 45% de la muestra que no se encuentra con expectativas laborales altas; en contraposición con Pérez (2012), quien en su investigación titulada Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red No. 1 Pachacutec – Ventanilla, de la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo como resultado una correlación media positiva entre el grado de motivación y el desempeño docente.

En cuanto al quinto objetivo específico: Analizar el comportamiento organizacional con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U. E. Olmedo, nos arroja como resultado que un 30% de la muestra encuestada expresa que el centro educativo presenta un alto grado de tensiones entre sus trabajadores, lo cual limita al personal a mantener un desempeño óptimo, reafirmando con lo que manifiesta Martín (2000) Indica que “el clima institucional o entorno laboral en las instituciones comprende uno de los elementos definitivos y mediadores de los procedimientos esquemáticos y de manejo, también de los de transformación y novedad. Es este, el ambiente en el que convergen los integrantes de un centro educativo y desde éste, se estimula el entorno que cualifican a todos los centros educativos” (p.103).

Al medir la segunda variable: Desempeño Laboral con la primera que se presenta como clima institucional, observamos que un 35% manifiesta que el control permanente del superior inmediato reduce el empeño y la creatividad, siendo alentador que un 50% se siente parte del equipo de trabajo de la empresa.

Los resultados encontrados guardan relación con Quiñones, (2013), en su tesis El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, de la Universidad de Israel de Quito, que en una de sus conclusiones considera que: El clima organizacional es un mecanismo estratégico esencial para el manejo del talento humano y el desarrollo de la organización y que el funcionamiento armónico de una institución, necesita un clima organizacional adecuado, donde se suministre a los dirigentes, educadores, administrativos y servicios de un entorno laboral comfortable.

Estos resultados tienen como propósito medir la interrelación que existe entre clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U. E. “Olmedo” de Daule. Por ello fue necesario medir la relación entre ambas variables mediante una prueba estadística cuyas respuestas conseguidas a través del empleo de una prueba estadística denominada correlación de pearsons, da a conocer la existencia de un grado de correlación entre las variables desempeño laboral y Clima institucional en la U.E. “Olmedo” de Daule, que es equivalente a 0.769 y puede ser interpretado como un nivel de correlación positiva o directa alta entre las dos variables en estudio. El nivel de significación bilateral (p) obtenido en la medición de la correlación entre variables cualitativas de tipo ordinal, se encuentra por debajo del límite del 5%; demostrando que ambas variables se relacionan directamente.

V. CONCLUSIONES

- Se evidencia la existencia de un nivel de correlación positivo equivalente a 0.769 entre las variables Desempeño laboral y Clima institucional expuestos en la U.E. “Olmedo”, mismo que puede ser interpretado como un grado de correspondencia directa y alta entre las dos variables en estudio.
- Como se puede observar en los datos estadísticos tabulados, los trabajadores de la Unidad Educativa Olmedo” de Daule en un 35 %, expresan que no logran un desempeño laboral adecuado por la contaminación ambiental (auditiva y quema de basura) que se da en los alrededores del plantel educativo.
- Las características estructurales de la Unidad Educativa “Olmedo”, se relacionan de manera positiva, tal como se demuestra en la correlación de las variables que expresadas en un 0.799, nos indica que, si se da una comunicación adecuada entre directivos y docentes, sin embargo, la relación entre compañeros maestros (as) a pesar de ser buena presenta en determinados momentos conflictos laborales.
- Los profesionales que trabajan en la Unidad Educativa “Olmedo” en un 30 %, demuestran tensiones entre compañeros en su desempeño laboral por las diferentes características e individualidades de los profesores y administrativos de la institución, generando de esta manera, una comunicación no fluida entre todos los actores del entorno que conforman el centro educativo.
- El comportamiento organizacional de la Unidad Educativa Olmedo afecta de manera negativa al 30 % de la muestra, es decir, aqueja el desempeño laboral de los docentes y administrativos ya que ellos muestran agotamiento y estrés ante las diferentes situaciones que se presentan en su diario convivir.
- De acuerdo a las características organizacionales de la institución. Se evidencia una supervisión constante y restrictiva del jefe inmediato, lo cual limita la creatividad y desarrollo de empatía en los docentes y personal administrativo, ocasionando un alto índice de desmotivación en los empleados de la Unidad Educativa “Olmedo”.

VI. RECOMENDACIONES

El presente esfuerzo tuvo como principal objetivo, determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en la U. E. Olmedo de Daule - Guayas - Ecuador, porque se evidenció a través de una ficha de observación, un ambiente adverso. Desde los resultados y las conclusiones planteadas en la investigación se sugiere:

- **Primera:** Para mantener o mejorar los resultados obtenidos de la encuesta donde se indica un clima institucional adecuado para el desarrollo del desempeño docente y administrativo, se debe instaurar una política institucional que conlleve a todo al empoderamiento de la institución como un eje cultural y social de la comunidad educativa del contexto donde realiza sus labores educativas mediante la asimilación eficiente de los roles, la buena comunicación, la ausencia de conflictos como también el reconocimiento e incentivos al personal para alimentar su satisfacción individual y colectiva como profesionales de la educación.
- **Segunda:** Los directivos deben solicitar a los entes gubernamentales y municipales para dialogar sobre los diferentes tipos de contaminación ambiental que se susciten en los alrededores de la institución educativa y a su vez conversar con la comunidad para evitar confrontaciones o malos entendidos con ellos, esto mediante la aplicación y uso de mesas redondas y plenarias.
- **Tercera:** Los directivos deben promover encuentros pedagógicos, ya sean de actualización y/o talleres de relaciones humanas, con el solo fin de mejorar la comunicación entre compañeros de trabajo. Teniendo como meta, restaurar el grado de compañerismo entre ellos, para que puedan manifestar abiertamente sus ideas, opiniones y así lograr fortalecer y respaldar un servicio de calidad y calidez a la colectividad educativa.
- **Cuarta:** Se deben organizar actividades de integración entre el personal docente y administrativo para eliminar tensiones, temores y algún conflicto personal o colectivo que perjudique el proceso de enseñanza aprendizaje que se realiza en el

centro educativo. De esta manera mejorara el clima social escolar dentro de los salones de clases como fuera de ella.

- **Quinta:** Los directivos fortalecer los diversos departamentos de atención pedagógica y supervisión junto a comisiones de intervención institucional en la Unidad Educativa Olmedo para guiar y asesorar a los docentes y personal administrativo en su tarea, creando un entorno confiable y respeto recíproco que motive al personal a desarrollar creatividad y mejora continua en su rol de docente o administrativo en el centro educativo.

- **Sexta.** Las autoridades, deben crear e implementar estrategias de motivación individual y grupal que permita al personal docente y administrativo realizar su trabajo con mayor eficiencia para potenciar el desempeño laboral en las distintas aulas o departamentos donde estos desarrollen la labor encargada por las autoridades del plantel para mantener un buen clima institucional a través del esfuerzo consiente y general en beneficio de la comunidad de la Unidad Educativa Olmedo.

Referencias

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. (1° Edición). Buenos aires: Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez, V. S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf
- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Ascencio, A. (2007).
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Franco (2015), en su tesis “Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración. Vol.42 / N°1, p.43-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García y Segura (2014). En su tesis “El Clima organizacional y su relación con el desempeño Docente en las instituciones educativas del Distrito Cajay – 2013”, de la Universidad Católica Sede Sapientiae de Huari – Perú.
- Gómez, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas desde
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Gill.
- López, J. (2017). En su tesis Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos, de la Universidad de Piura – Perú
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.

- Orbe (2011) en su tesis titulada “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional San Pablo de Otavalo - Ecuador”, de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. Universidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1498784330&Signature=rtG9UYkNLZMVjHXYokiAo%2B8JeLE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf
- Pérez (2012), tesis Relación entre Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°. 1 Pachacutec – ventanilla, de la Universidad San Ignacio de Loyola de Perú.
- Quintero, N., Africano, N., & Farria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Revista Negotium – Ciencias Empresarial, 3(9), pp. 33 – 51. Recuperado de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Quiñones (2013), en su tesis El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas - Ecuador, de la universidad Israel,
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Vol.10 / N°27, p.83-88. Recuperado de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- Salaz, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Revista Educación Médica de Salud, 4 (26), pp.1-9. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Salkind, N (1999), Métodos de Investigación. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.
- Torres y Zegarra (2015), en su artículo Clima Organizacional y desempeño Laboral en las Instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014 – Perú, publicado en 2014 –Perú, publicado en COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, pp 5-14, de la Universidad Nacional del Altiplano, de Perú,
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO
- Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arconde S. R. L. Litwin y Stringer}

Anexos

Solicitud a la institución educativa para la autorización de ejecución de la investigación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Daule, 18 de Junio del 2018

Lcda. Ingrid Torres Franco
RECTORA (E) UNIDAD EDUCATIVA "OLMEDO"
Ciudad.

De mis Consideraciones:

Con el cordial saludo y los mejores deseos en sus actividades diarias en beneficio de la educación, me dirijo a usted para solicitar su autorización para llevar a cabo en el plantel de su rectoría, la investigación, para el desarrollo de mi tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. OLMEDO, DE DAULE – GUAYAS – ECUADOR 2018, previo la obtención del título de Maestro en Administración de la Educación.

Adjunto a la presente, formato de las encuestas a aplicar a los docentes y directivos.

Seguro de contar con su valioso aporte, me suscribo de usted, no sin antes reiterar, mis sentimientos de consideración.

Atentamente


Lcdo. Tito León Naranjo
C. I. 0912932233

Colegio Particular "OLMEDO"
RECIBIDO
FECHA: 18/06/2018
Ingrid Torres Franco

Autorización para la ejecución de la investigación



UNIDAD EDUCATIVA "OLMEDO"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DE INVESTIGACION

QUIEN SUSCRIBE, RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA "OLMEDO" DEL CANTON DAULE, PROVINCIA DEL GUAYAS – ECUADOR.

HACE CONSTAR:

Que, el Lcdo. LEON NARANJO TITO OSWALDO, portador de la cedula de identidad 0912932233; participante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo"- Filial: Tumbes, está autorizado a realizar en esta I.E. de Daule, la investigación de su tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA OLMEDO DAULE – GUAYAS – ECUADOR 2018.

Se solicita a todo el personal que labora en esta institución, brindar todas las facilidades, a fin de llevar a cabo eficientemente la investigación.

Daule, 20 de junio del 2018



Ingrid Torres Franco

LCDA. INGRID TORRES FRANCO
RECTORA (E)

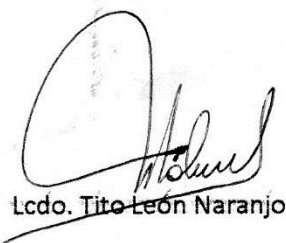
*Recibido
20/ junio /2018
[Signature]*

LISTA DE COTEJO PARA EVALUACIÓN DE ACTITUDES DE RESPECTO Y BUENAS RELACIONES

Marcar con una **X** los criterios que el docente demostró y deje en blanco aquellos aspectos en los que aún debe mejorar.

Criterios observables	Nombre del docente									
	P1 L	P2 E	P3 P	P4 N	P5 D	P6 I	P7 V	P8 M	P9 R	P10 B
1. Saluda a los compañeros con amabilidad		X		X	X				X	X
2. Tiene apertura para mantener buena comunicación		X			X		X	X		
3. Colabora en plan de contingencia en ausencia de profesores en aula.			X			X		X		
4. Ofrece soluciones a los problemas que surgen.	X			X			X		X	X
5. Colabora con inspección a cuidar de los estudiantes en receso		X	X		X	X		X		X
6. Colabora y ayuda a los compañeros que lo requieran.		X			X		X	X		
7. llega puntual a su jornada laboral	X		X	X		X		X		X
8. Su participación es activa durante todo el	X	X		X		X	X		X	

proceso de clases										
9. Se motiva a trabajar en equipo	X	X				X			X	X
10. Demuestra compañerismo con todo el personal.				X	X		X		X	X
Total	4	6	3	5	5	5	5	5	5	6


 Lcdo. Tito León Naranjo

Constancia de validación de instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Daule, 20 de Junio del 2018

Magister

Alvaro Folleco

Ciudad.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, expreso a usted, atentos saludos y al mismo tiempo, conociendo de su alta calidad profesional, me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación de instrumentos de medición en la propuesta que se plantea en la siguiente investigación, previa la obtención del título de Magister en Administración de la Educación.

Tema: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS - 2018.

Mucho agradeceré a usted seguir las instrucciones que se detallan en las siguientes páginas; para lo cual se adjunta los objetivos, la matriz de la operacionalización de variables y el problema pedagógico.

Agradeciendo su generosidad, me suscribo de usted, no sin antes desear éxitos en sus labores diarias, en beneficio de la educación.

Atentamente

Lcdo. Tito León Naranjo

*Recibido
21/ Jun/2018
Alvaro Folleco*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo, diseñó para su trabajo de tesis **"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. OLMEDO – DAULE – GUAYAS – ECUADOR – 2018"**.

Los instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide. En tal sentido se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Daule, _____ de 2018

Alvaro Folleco Barzola
MÁSTER EN DISEÑO CURRICULAR
N°. Registro Senescyt 1006-13-86038764

Quito, 26/06/2018

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, informa que FOLLECO BARZOLA ALVARO IVAN, con documento de identificación número 0905849600, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIIESE), la siguiente información:

Nombre: FOLLECO BARZOLA ALVARO IVAN
Número de Documento de Identificación: 0905849600
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título de Tercer Nivel o Pregrado

Número de Registro	1006-09-908740
Institución de Origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que Reconoce	
Título	PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA EN LA ESPECIALIZACION QUIMICO BIOLOGICAS
Tipo	Nacional
Fecha de Registro	2009-04-14
Observaciones	

Título de Tercer Nivel o Pregrado

Número de Registro	1006-09-908741
Institución de Origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que Reconoce	
Título	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LA ESPECIALIZACION DE QUIMICO BIOLOGICAS
Tipo	Nacional
Fecha de Registro	2009-04-14
Observaciones	

Título de Cuarto Nivel o Posgrado

Número de Registro	1006-13-86038764
Institución de Origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que Reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de Registro	2013-08-29
Observaciones	

IMPORTANTE La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información proporcionada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución de educación superior que emitió el título, la rectificación correspondiente. Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

GENERADO: 26/06/2018 6.20 PM

www.senescyt.gob.ec

Documento firmado electrónicamente

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0905849600



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Daule, 20 de Junio del 2018

Magister

Jaqueline Fernández Fariño

Ciudad.

De mis consideraciones:

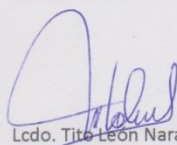
Por medio de la presente, expreso a usted, atentos saludos y al mismo tiempo, conociendo de su alta calidad profesional, me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación de instrumentos de medición en la propuesta que se plantea en la siguiente investigación, previa la obtención del título de Magister en Administración de la Educación.

Tema: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS - 2018.**

Mucho agradeceré a usted seguir las instrucciones que se detallan en las siguientes páginas; para lo cual se adjunta los objetivos, la matriz de la operacionalización de variables y el problema pedagógico.

Agradeciendo su generosidad, me suscribo de usted, no sin antes desear éxitos en sus labores diarias, en beneficio de la educación.

Atentamente


Lcdo. Tito León Naranjo


Recibido
Daule 22/06/2018
14 horas
Jaqueline Fariño
Rector




ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo diseñó para su trabajo de tesis **"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE, Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" - DAULE.- GUAYAS - ECUADOR 2018"**

Los instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide. En tal sentido se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Daule, 22 de junio de 2018


Jacqueline Fernández Farino

MASTER EN ORIENTACION EDUC.





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Daule, 20 de Junio del 2018

Master

Sandor Omar Maya Ruiz

Ciudad.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, expreso a usted, atentos saludos y al mismo tiempo, conociendo de su alta calidad profesional, me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación de instrumentos de medición en la propuesta que se plantea en la siguiente investigación, previa la obtención del título de Magister en Administración de la Educación.

Tema: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS - 2018.

Mucho agradeceré a usted seguir las instrucciones que se detallan en las siguientes páginas; para lo cual se adjunta los objetivos, la matriz de la operacionalización de variables y el problema pedagógico.

Agradeciendo su generosidad, me suscribo de usted, no sin antes desear éxitos en sus labores diarias, en beneficio de la educación.

Atentamente

Lcdo. Tito León Naranjo



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo diseñó para su trabajo de tesis **"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE, Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" - DAULE.- GUAYAS - ECUADOR 2018"**

Los instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide. En tal sentido se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador (a).

Daule, Junio de 2018

Sandor Omar Maya Ruiz

MÁSTER EN DISEÑO CURRICULAR

Cuestionario sobre clima laboral

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Sexo: M () F ()

El presente instrumento es de carácter anónimo; debe de ser completado por el personal docente de la Unidad Educativa “Olmedo”, para conocer la percepción que existe sobre el clima laboral y poder determinar conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Indicadores: (1) Totalmente en desacuerdo
(2) En desacuerdo
(3) Indiferente
(4) De acuerdo
(5) Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN	ÍTEMES	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL	1. Considera que las instalaciones y equipos de la empresa se encuentran en buen estado de conservación.					
	2. Considera que la sensación térmica de las áreas de trabajo de la empresa es equilibrada.					
	3. Considera que el color de las áreas de trabajo de la empresa es adecuado.					
	4. Considera que el grado de contaminación de las áreas de trabajo de la empresa es bajo.					
	5. Considera que la empresa posee una estructura organizacional definida normativamente.					
	6. Considera que el personal directivo de la empresa utiliza un estilo de liderazgo adecuado.					
	7. Considera que existen buenas relaciones entre los trabajadores de la empresa.					
	8. Considera que existe una comunicación fluida entre los trabajadores de la empresa.					
	9. Cree que existe una baja incidencia de conflictos laborales en la empresa.					
	10. Puede afirmar que los trabajadores de la empresa manifiestan actitudes de trabajo positivas.					
	11. Considera que los trabajadores de la empresa se sienten motivados.					
	12. Los trabajadores de la empresa manifiestan expectativas laborales altas.					
	13. Los trabajadores de la empresa reflejan una alta productividad.					
	14. La empresa presenta un bajo nivel de rotación de personal.					
	15. La empresa presenta un bajo nivel de tensiones entre sus trabajadores.					

GRACIAS POR SU COLABORACION



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto:

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS 2018

Autor: Lcdo. Tito León Naranjo

Experto: Magister Alvaro Folleco

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones: _____

Daule, 21 de Junio del 2018

Firma del experto
C.I. 0905849600



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto:

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS 2018

Autor: Lcdo. Tito León Naranjo

Experto: Magister Jaqueline Fernández Fariño

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones: _____

Daule, 22 de Junio del 2018

Firma del experto

C.I. _____





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto:

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U. E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS 2018

Autor: Lcdo. Tito León Naranjo

Experto: Master Sandor Maya Ruiz

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones: _____

Daule, 25 de Junio del 2018


Firma del experto
C. I. 0908718422

Cuestionario sobre desempeño laboral

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Sexo: M () F ()

El presente instrumento es de carácter anónimo; debe de ser completado por el personal docente de la Unidad Educativa “Olmedo”, para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral y poder determinar conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Indicadores: (1) Totalmente en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

(4) De acuerdo

(5) Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIÓN	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	DESEMPEÑO LABORAL	1. Considera que se esfuerza constantemente en por alcanzar buenos resultados en su trabajo					
		2. La supervisión constante de mi jefe inmediato, limita mi esfuerzo y creatividad.					
		3. Me siento parte del equipo de trabajo de la empresa.					
		4. Me siento a gusto con los objetivos que ha establecido la empresa para mi trabajo.					
		5. El trabajo que actualmente desempeño, me permite hacer uso de todas mis destrezas y habilidades.					
		6. Me siento motivado con el trabajo que desempeño dentro de la empresa.					
		7. La evaluación de mi desempeño laboral, es llevada a cabo por mi jefe superior directo.					
		8. La evaluación de mi desempeño laboral, es llevada a cabo en forma conjunta por mi jefe y mi persona.					
		9. La evaluación de mi desempeño laboral, es llevada a cabo por el área de recursos humanos de la empresa.					
		10. La evaluación de mi desempeño laboral, es llevada a cabo por una comisión de evaluación establecida por la empresa.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Consentimiento informado para la participación en la investigación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Terónica Evelyn Zambrano Pinos, por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por el Maestrante Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el Título de Maestro en Administración Educativa.

He sido informado (a) de que la finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal docente y Administrativo de la Institución Educativa.

Así mismo se me ha indicado también, que tendré que responder cinco cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en el cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante

C.I: 0922244124

Daule, 25 de Junio del 2018.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo MORAN ANA EDGAR LOPEZ, por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por el Maestrante Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el Título de Maestro en Administración Educativa.

He sido informado (a) de que la finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal docente y Administrativo de la Institución Educativa.

Así mismo se me ha indicado también, que tendré que responder cinco cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en el cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante

C.I: 0912832284

Daule, 25 de Junio del 2018.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Denise Jacqueline Muñoz Franco, por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por el Maestrante Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el Título de Maestro en Administración Educativa.

He sido informado (a) de que la finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal docente y Administrativo de la Institución Educativa.

Así mismo se me ha indicado también, que tendré que responder cinco cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en el cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Denise Muñoz F.

Firma del participante

C.I: 092003034-3

Daule, 25 de Junio del 2018.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo CANTOS FRANCO NORA ISABEL, por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por el Maestrante Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el Título de Maestro en Administración Educativa.

He sido informado (a) de que la finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal docente y Administrativo de la Institución Educativa.

Así mismo se me ha indicado también, que tendré que responder cinco cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en el cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nora Cantos Franco
Firma del participante

C.I: 0914367800

Daule, 25 de Junio del 2018.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Kelly Victorine Gonzales Alvarez, por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por el Maestrante Lcdo. Tito Oswaldo León Naranjo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de desarrollar su tesis para optar el Título de Maestro en Administración Educativa.

He sido informado (a) de que la finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral del personal docente y Administrativo de la Institución Educativa.

Así mismo se me ha indicado también, que tendré que responder cinco cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en el cuestionario es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro fin fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante

C.I: 091422186-C

Daule, 25 de Junio del 2018.

Fotos de constancia de aplicación de encuesta



Profesores de U. Ed. Olmedo, llenando encuestas



Autor de tesis, dando indicaciones, previo la aplicación de encuestas

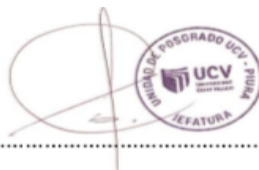
Acta de originalidad de turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la U.E. “Olmedo” – Daule – Guayas 2018.” del estudiante León Naranjo Tito Oswaldo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 02 de abril de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del porcentaje turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1073627063&o=1287872222&lang=es

feedback studio | Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la U.E. "Olmedo" - ... /1 51 de 355

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del Personal Docente y Administrativo de la U.E. "Olmedo" - Daule - Guayas 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación.

AUTOR:
Lcdo. León Naranjo, Tito Oswaldo (ORCID: 0000-0003-2162-5360)

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	myslide.es Fuente de Internet	1 %	>
5	www.lancs.ac.uk Fuente de Internet	1 %	>
6	Entregado a University ...	<1 %	>

Página: 1 de 46 Número de palabras: 12311 Text-only Report High Resolution Activado 11:44 2/04/2020



Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Tito Oswaldo León Naranjo , identificado con DNI N° 0912932233, egresado del Programa de Maestría Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U.E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS 2018."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización



DNI: N° 0912932233

FECHA: 24 de Octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LEON NARANJO TITO OSWALDO

INFORME TITULADO:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA U.E. "OLMEDO" – DAULE – GUAYAS 2018."

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE OCTUBRE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA